

臺灣士林地方法院民事判決

114年度勞訴字第82號

原告 郭寶玉

訴訟代理人 羅文謹律師（法扶律師）

被告 三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰律師

上列當事人間給付勞保老年給付差額事件，本院於民國115年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

原告於民國89年4月15日任職於被告，擔任主任職，兩造間屬勞動基準法（下稱勞基法）第2條第6款所稱之勞動契約關係，惟被告每月投保薪資有高薪低報之情事，原告檢舉後，勞工保險局已於113年5月2日發函通知被告依規定逕予更正及調整員告之僱主勞工退休金每月提繳工資，被告亦因此補繳之，並有對勞動部提起行政訴訟，經臺灣高等法院113年度地訴字第275號判決認定兩造屬勞動契約關係、被告給付之承攬報酬、續年度服務獎金係屬勞基法第2條第3款規定之工資、被告有將原告勞工保險投保薪資以多報少之情事等。而參照原告勞工退休金個人專戶明細資料可知被告每月提繳金額，據此回推計算原告勞保退保之當月起前三年平均月投保薪資即為新臺幣（下同）4萬5,167元，又原告年資為25年8個月，依勞工保險條例（下稱勞保條例）第59條第1項規定應發給36.34個月勞保一次請領老年給付164萬1,357元，因被告有前開高薪低報情形，使原告勞保投保資料表之平均月投保薪資僅為2萬1,972元，致原告前於110年11月12日申請

01 之勞保老年一次給付受有84萬2,900元差額損失，經兩造於1  
02 14年4月10日臺北市政府勞動局勞資爭議調解，調解不成  
03 立，爰依勞保條例第72條第3項規定，提起本件訴訟。並聲  
04 明：(一)被告應給付84萬2,900元，及自起訴狀繕本送達翌日  
05 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)原告願  
06 供擔保，請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 原告於87年4月間登錄被告之業務員，與被告曾先後簽署過  
09 招攬行銷契約書、業務主任聘僱契約書、業務襄理聘僱契約  
10 書等，惟均因原告未達標準並陸續終止上開契約，而於99年  
11 1月12日終止所簽署於89年4月18日生效之招攬行銷契約書後，  
12 兩造即無任何契約關係存在。嗣於99年1月13日原告向被告  
13 申請再登錄為業務員，即因被告100年1月1日全面換約，招  
14 攬行銷契約書之效力由承攬契約書取代，而原告於100年4月  
15 間晉升業務主任，雙方簽署業務主管聘僱契約書，並於100  
16 年10月13日終止之，原告回復業務員身分後，於101年1月間  
17 再晉升業務主任，再簽署業務主管聘僱契約書，兩造間係分  
18 別成立承攬及僱傭關係，而於原告擔任業務主管期間，被告  
19 均係依業務主管聘僱契約書第4條約定之薪資項目為原告勞  
20 保提繳之計算基礎，另自101年7月間開始雖將首佣金額併列  
21 入計算，仍不影響首佣之性質為承攬報酬，而前開業務主管  
22 聘僱契約書已於110年9月15日終止，原告亦已領取勞保老年  
23 一次給付，至此，兩造僅存承攬契約關係，原告並持續依承  
24 攬契約書之約定領有報酬及續年度服務報酬，觀諸兩造簽立  
25 之承攬契約書(下稱系爭承攬契約)可知該承攬報酬及續年度  
26 服務報酬不具勞務對價性，非屬勞基法所稱工資，則被告前  
27 依業務主管聘僱契約書(下稱系爭聘僱契約)約定之薪資為勞  
28 保投保計算之基礎並無何不妥之處，更無原告所謂老年給付  
29 差額存在情形。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判  
30 決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

31 三、原告任職被告公司，擔任業務員招攬保險，亦曾擔任業務主

01 管，勞保局已認定被告有高薪低報情形，要求調高勞工退休  
02 金提撥，原告於110年11月12日申請勞保老年一次給付，主  
03 張被告應賠償其中差額。被告則以前揭情詞置辯。

04 四、本院得心證之理由：

05 (一)、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
06 他方服勞務，他方給付報酬之契約。稱承攬者，則謂當事人  
07 約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付  
08 報酬之契約。民法第482條及第490條第1項分別定有明文。  
09 而就僱傭契約之成立要件言之，僱傭契約在受僱人一方，僅  
10 止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定勞務之  
11 外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於受僱人一  
12 定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期  
13 之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有之特徵（最高  
14 法院45年台上字第1619號判決意旨參照）。承攬契約當事人  
15 以勞務所完成之結果為目的；其承攬人只須於約定之時間完  
16 成一個或數個特定之工作，始得請求報酬。是僱傭與承攬同  
17 屬於供給勞務之契約，惟前者係以供給勞務本身為目的，即  
18 除供給勞務外，並無其他目的；後者則係以發生結果（工作  
19 之完成）為目的，供給勞務不過為其手段而已，此為二者區  
20 別之所在。又勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工  
21 資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、  
22 計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及  
23 其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第1、3款  
24 分別定有明文。而關於保險業業務員為其所屬保險公司從事  
25 保險招攬業務而訂立之勞務契約，其選擇之契約類型是否為  
26 勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契  
27 約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人（保險業務  
28 員）與勞務債權人（保險公司）間之從屬性程度之高低判斷  
29 之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付之方式（包含  
30 工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所招攬之保險收  
31 受之保險費為基礎計算報酬）以為斷，不得僅以契約所載之

01 名稱定之。如保險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活  
02 動及工作時間得以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一  
03 定業績之要求，係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公  
04 司間之從屬性程度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約  
05 （大法官釋字第740號解釋參照）。又提供勞務之工作人員  
06 與契約相對人公司締結兩項合約，從事不同之業務活動，本  
07 於契約自由原則，尚非法所不許，其性質為何，應綜合各項  
08 情形判斷之。

09 (二)、原告任職被告期間成立僱傭、承攬契約：

- 10 1. 本件原告擔任被告之保險業務員，與被告簽立承攬契約書，  
11 另因擔任業務主任，與被告簽立聘僱契約書，為兩造所不爭  
12 執，並有承攬契約、聘僱契約等在卷可稽（本院卷一第142  
13 頁至第158頁）。
- 14 2. 就保單招攬作業，依系爭承攬契約第三條第(一)項約定內容  
15 以觀，倘業務員成功招攬保單、並經被告公司「同意承保」  
16 且「契約生效」，業務員始得向被告公司請領報酬（本院卷  
17 一第142頁），至於業務員向誰招攬保險，亦即，保戶名單  
18 並非被告所提供而有賴各業務員各自之人脈或自行開發；被  
19 告未要求業務員須至固定地點打卡上班；亦從未要求業務員  
20 工作時間，蓋依一般社會通念，業務員招攬保險須利用保戶  
21 或潛在保戶空閒時間並至其等方便之場所，該空閒時間恰與  
22 一般人之正常上下班時間相佐，且保戶或潛在保戶方便之場  
23 所通常非被告之辦公處所，故被告實無從要求業務員有固定  
24 之上下班時間，及於固定之場所上下班。被告係就業務員招  
25 攬成果負給付義務，至於業務員未從事招攬，或招攬無成果  
26 而「做白工」，均無承攬報酬可得領取，此實乃承攬契約之  
27 性質所使然。再依前條約定，業務員並非完成一定之勞務即  
28 可獲取報酬，仍須視工作成果是否完成，亦即所招攬之保單  
29 是否成立且持續有效決定，即被告並非「不論工作有無成  
30 果，都會計給報酬」，遑論被告並未給付業務員固定薪資或  
31 一定底薪，所領取之承攬報酬多寡繫諸於業務員個人之能

01 力。又依承攬契約書第十條第(一)項約定，被告之公告構成  
02 承攬契約之一部分，再依構成承攬契約書一部分之公告說明  
03 一第八項所載「保單因故取消、或經要保人撤銷、或自始無  
04 效時，各項已發放之承攬報酬及服務獎金應返還予公司，或  
05 於給付之任何款項內逕予扣除，於承攬契約終止後亦同。」

06 (本院卷一第314頁)，縱使保單成立，然事後保單如因各  
07 種原因自始無效，亦即保單如未持續有效，則業務員不得保  
08 有原先所領取之承攬報酬，須返還予被告，此即業務員應行  
09 負擔營業風險，非如一般勞工般不論工作有無成果均得領取  
10 薪資；業務員招攬保險契約時，本即依個人能力單獨作業，  
11 非必須透過與他人分工才能完成，實不具備組織從屬性。是  
12 以不具備人格上、經濟上、組織上從屬性，與「勞動契約提  
13 供勞務即有報酬」、以及勞動契約「勞務給付時間地點之時  
14 間地點受雇主指揮監督」大大不同。

- 15 3. 原告雖另稱因業務員報酬計算、業績考核懲處辦法，故具有  
16 從屬性云云，惟該等內容為保險業務員管理規則對於保險公  
17 司之規範，而按「財政部依據保險法第一百七十七條所制訂  
18 之『保險業務員管理規則』，係基於行政管理之目的被告公  
19 司係受主管機關金管會高度管制之特許行業，不僅被告公  
20 司，業務員亦須遵守保險相關法規，主要即為保險業務員管  
21 理規則之規定，而按保險業務員管理規則第3條第2項開宗明  
22 義規定：業務員與所屬公司簽訂之勞務契約，依民法及相關  
23 法令規定辦理。且釋字第740號解釋理由書第3段闡釋：「保  
24 險業務員管理規則係依保險法第一百七十七條規定訂定，目  
25 的在於強化對保險業務員從事招攬保險行為之行政管理，並  
26 非限定保險公司與其所屬業務員之勞務給付型態應為僱傭關  
27 係（金融監督管理委員會102年3月22日金管保壽字第102054  
28 3170號函參照）。該規則既係保險法主管機關為盡其管理、  
29 規範保險業務員職責所訂定之法規命令，與保險業務員與其  
30 所屬保險公司間所簽訂之保險招攬勞務契約之定性無必然關  
31 係，是故不得逕以上開管理規則作為保險業務員與其所屬保

01 險公司間是否構成勞動契約之認定依據。」是以就針對保險  
02 承攬為承攬契約，未與被告公司成立僱傭契約。

- 03 4. 原告110年10月後與被告間無聘僱契約，被告每月均提供如  
04 薪資單予原告確認，其中「明確分列各項」承攬報酬、續年  
05 度服務報酬乙情(本院卷一第269頁以下)。職故原告110年10  
06 月自被告離職，但仍領有報酬。觀諸卷附之被告110年6月21  
07 日頒佈之「保險承攬報酬、續年度服務報酬及年終業績獎  
08 金」公告內容(見本院卷一第316頁)，保險承攬報酬係  
09 指：「首年度承攬報酬，以首年險種實繳保費計算：承攬報  
10 酬＝首年實繳保費×給付比率。」；續年度服務報酬係指：  
11 「承攬契約有效之業務員向所屬保戶繼續提供保戶服務(包  
12 括但不限於理賠、契約變更、保單借款等申請或諮詢事項  
13 等)，且保戶繳納續期保險費後，公司始給付之報酬，以險  
14 種續年實繳保費計算：續年度服務報酬＝續年實繳保費×給  
15 付比率。」，足認原告得否領取承攬報酬、服務獎金係因所  
16 招攬之保單經保戶首年、續年繳納保費而得，自屬因系爭承  
17 攬契約而生之報酬，殊難認定係屬因勞動契約所生之工  
18 資。

- 19 5. 依上開說明，原告因擔任保險業務員而與被告簽立系爭承攬  
20 契約，並非勞動契約，原告與被告間系爭承攬契約、系爭聘  
21 僱契約乃雙合約，勘予認定。原告因承攬契約而得之承攬報  
22 酬、續年度報酬，並非工資，已如前述，原告主張被告未將  
23 承攬報酬、服務獎金列入工資，高薪低報導致其受有損失，  
24 即不可信。

25 (三)、對原告其他主張之論述：

- 26 1. 本件係因原告向勞保局提出檢舉，勞保局認定前述承攬報酬  
27 等均應列入「工資」，逕自提高勞工退休金提繳金額，原告  
28 係藉勞保局更正之勞退金提撥金額以回推方式認定被告高薪  
29 低報，主張有老年給付受有差額損失云云。勞保局曾函請被  
30 告命令調整原告之提繳勞退金乙情，固有勞保局函文為證  
31 (本院卷一第420至第421頁)，並對被告裁罰，被告不服提

01 出訴願、行政訴訟，經臺北高等行政法院113年度地訴字第2  
02 75號判決被告敗訴，認定兩造間承攬報酬為工資等情(本院  
03 卷一第168頁至第190頁)。然法官依據法律獨立審判，憲法  
04 第80條載有明文。本院依據卷附相關證據，明確認定承攬報  
05 酬、續年度服務獎金均係以保戶繳納保費為前提，依兩造間  
06 承攬契約關係，完成一定工作為要件，故屬承攬報酬而非勞  
07 基法第2條第3款之工資，詳如前述。本院自得依據法律獨立  
08 審判，本不受行政機關函文、行政判決判決之拘束。

09 2. 又原告以被告將首次承攬報酬列入勞保投保薪資計算，復主  
10 張稱依此邏輯應將全部承攬報酬應列入工資作為勞保投保範  
11 圍云云。然查，勞動法令不禁止雇主高於勞基法規定之勞動  
12 條件或雇主為勞工提撥較高之勞工退休金，是以原告前開推  
13 論即屬無據。原告另稱被告公司從113年7月開始將全部承攬  
14 報酬列入勞保投保薪資，足見確實承攬報酬確實為工資云  
15 云。然被告係因原告等業務員不斷向勞保局提出檢舉，勞保  
16 局對被告不斷進行裁罰，被告因此提起訴願、行政訴訟，以  
17 及衍生相關民事訴訟，已經多達百件訴訟以上，有龐大訴訟  
18 成本考量，因此於113年之後變更投保計算方式，然被告變  
19 更其制度，不能就此推論原告發生在110年間之請求即屬正  
20 確有理。

21 五、綜上，原告依勞保條例第72條第3項規定，請求被告應給付8  
22 4萬2,900元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
23 年利率百分之五計算之利息無理由，不應准許。原告受敗訴  
24 判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
27 逐一論列，附此敘明。

28 七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

30 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

31 以上正本係照原本作成。

01 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不  
03 命補正逕行駁回上訴。

04 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日  
05 書記官 柯玟甫